

Poniżej prezentujemy kilka narzędzi przydatnych przy organizacji spotkań rady pedagogicznej/zespołów współdziałających¹.

METODA	CELE/ZASTOSOWANIE/CZAS TRWANIA	PRZEBIEG (SCHEMAT)
<u>MIKRONAUCZANIE</u>	<p>Przedmiotem jednej mikrolekcji może być np. metoda ćwiczona/wdrażana przez zespół, technika, którą dana osoba pragnie innym zaprezentować, technika, z którą zespół będzie eksperymentował w kolejnym miesiącu.</p> <p>Warto zadbać o zróżnicowanie tematów i zmienianie składu „uczniów”, by doświadczenie uczące nie było nużące dla uczestników.</p>	<p>Spotkanie, które składa się kilkunastu mikrolekcji (ok. 20 minut), jedna po drugiej, z pozostałymi nauczycielami w roli klasy.</p> <ol style="list-style-type: none"> Wybrany/a nauczyciel/ka prowadzi 10 minutową mikrolekcję z użyciem wybranej techniki/metody dla 8–10 osób wybranych z grona uczestniczących. Pozostałe osoby wchodzi w rolę obserwatorów. Mikrolekcje można nagrać (i po cz. 3 obejrzeć i zestawzić z otrzymanymi IZ). Nauczyciele występujący w roli uczniów udzielają prowadzącemu/cej informacji zwrotnej, wedle przyjętej formuły. Można przyjąć na przykład – zwłaszcza w pierwszym okresie – że pełną informację zwrotną zapisują na karteczkach przekazywanych prowadzącej, a na forum prezentują tylko część związaną z pozytywami. Wszystkie osoby uczestniczące, które chciałyby przećwiczyć zaprezentowaną technikę mogą zaprezentować swoje plany, ewentualnie zadać pytania, wzbogacić koncepcję (bez oceny). To także czas na podsumowanie spotkania.
Spotkanie samokształceniowego wg koncepcji Dylana Williama²		<p>Scenariusz poniższego spotkania zespołu (np. przedmiotowego) jest dostosowany do potrzeb grupy ok. 10-12 nauczycieli. Odpowiednio wcześniej wybieramy odpowiedzialnego przewodniczącego spotkania, za jego zorganizowanie i pilnowanie przebiegu.</p> <ol style="list-style-type: none"> Osoba prowadząca przydziela każdemu uczestnikowi czas (np. 30 sekund) na „wyrzucenie z siebie” skarg dotyczących wszystkiego, co przeszkadza jej w pracy. Można też zastąpić 5 minut narzekania, opowiadaniem o jednej pozytywnej rzeczy, która ostatnio spotkała uczestników spotkania.

¹ Zestawienie to opracowane zostało przez Sylwię Żmijewską-Kwirę w ramach programu Akademia Liderów Oświaty jako część poradnika dla dyrektorów i dyrektorek szkół podstawowych oraz liderów i liderki zespołów edukacji wczesnoszkolnej: „Kształtowanie kompetencji kluczowych (uczenia się, społeczno-obywatelskich oraz inicjatywności i przedsiębiorczości) w edukacji wczesnoszkolnej. Opis kompetencji, potrzeby rozwojowe uczniów, zadania szkoły i nauczycieli, możliwości organizacyjno-formalne, wybrane strategie oraz rozwój nauczyciela/lki. Teorie, refleksje, dobre praktyki, zasoby i narzędzia”, Centrum Edukacji Obywatelskiej 2019 r. (poradnik dostępny jest w wersji elektronicznej na stronie www.ceo.org.pl)

² Więcej o koncepcji znajdziesz na http://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2_1/nauczycielskie_spolecznosci_uczace_sie.pdf

		<p>2. Każdy nauczyciel w tej części spotkania daje krótkie sprawozdanie z tego, czego spróbował w praktyce i jak mu poszło. Nauczyciele odpowiadają na post-itach na dwa pytania: <i>Co sprzyjało realizacji tego zadania? Co utrudniało realizację tego zadania?</i></p> <p>Karteczki naklejamy na flipcharcie przedzielonym pionową linią, po jednej stronie to, co sprzyja, po drugiej to, co utrudnia, umieszczając czynniki, które najsilniej oddziałują na skraju (tzw. pole siłowe lub identyfikacja przeszkód). Zebrane odpowiedzi omawiamy na forum: <i>Co zrobić, żeby to, co sprzyja naszym działaniom pojawiało się bardziej regularnie? Jak sobie radzić z przeszkodami?</i></p> <p>3. W tej części prezentowane są nowe pomysły na pracę w dziećmi (np. z wykorzystaniem mikrolekcji), wyświetlane filmy metodyczne, prowadzone dyskusje na temat „zadanej” lektury.</p> <p>4. Każdy uczestnik planuje, co chciałby osiągnąć przed następnym spotkaniem. Może to dotyczyć wypróbowania nowych pomysłów jak i utrwalenia w szkolnej praktyce wypróbowanych już technik. Zapisuje cel na kartce.</p> <p>5. Ostatnie 5 minut to krótka dyskusja nad tym, czy udało się osiągnąć wyznaczone cele spotkania.</p>
<p>DOCENIAJĄCE DOCIEKANIE (DoDo)³,</p>	<p>To metoda budowania na sukcesie, która polega na analizie mocnych stron, nawet jeżeli analizowany proces nie był doskonały.</p> <p>Celem DoDo jest skoncentrowanie się na rozwijaniu, tego co działa, a nie naprawianiu tego, co nie działa</p>	<p>1. Zespół wybiera te działania/bloki działań, z których jest dumny i analizuje je w grupach (7-8 osób). Powinny znaleźć się w nich takie osoby, które uczestniczyły w tym, co jest przedmiotem analizy lub przynajmniej które znają temat. Tematem spotkania może być wdrożenie jakiegoś rozwiązania dokonane w poprzedzającym miesiącu lub ważne działanie/proces, w którym w ostatnim czasie uczestniczyła część zebranych który przyniósł im satysfakcję.</p> <p>2. W grupach uczestnicy opisują wybrane przedsięwzięcia: <i>Jakie sytuacje, w których uczestniczyli lub których byli świadkami są przykładami sukcesów? Co najbardziej cenię w mojej pracy albo w moich zachowaniach, a wiąże się to z analizowaną problematyką? Jakie działania przyniosły najlepsze efekty? Które moje cechy pomagają w takich działaniach?</i> Wybrana w grupie osoba dba o przestrzeganie czasu (np. 5 minut na opowieść) oraz o to, aby jedna, osobista opowieść nie zmieniła się – poprzez wtrącenia, pytania, dopowiedzenia – w zestaw opowieści różnych osób.</p> <p>3. Cała grupa analizuje usłyszane historie indywidualne i stara się precyzyjnie określić warunki sukcesu: <i>W jakich okolicznościach zdarzyło się nam to, co opisaliśmy? Jakie nasze</i></p>

³ Więcej o modelu: <http://grupatrampolina.pl/budowanie-na-sukcesie/>. Opis opracowany został na podstawie materiałów wypracowanych w programie „Edukacja I klasa”.

		<p>cechy i zachowania temu sprzyjały? Czego nam było potrzeba, żeby to zrobić? Co dało nam najwięcej satysfakcji W tym działaniu? Każda grupa przedstawia krótko pozostałym wypracowany przez siebie opis sukcesu.</p> <p>4. W grupach planuje się teraz przynamniej jedno działanie na najbliższy czas w oparciu o to, co tak dobrze zadziało wcześniej. Grupy prezentują efekty swojej pracy.</p>
<p>FORMA DO FORMY, czyli planowanie na żywo.</p>	<p>To propozycja dla ustrukturyzowanych spotkań rady pedagogicznej (zespołów przedmiotowych).</p> <p>Podstawowym założeniem jest przygotowywanie spotkania <u>na bieżąco</u> razem z grupą.</p> <p>„Planowanie na żywo” wzmacnia sprawczość grupy i jest dobrym ćwiczeniem pokazującym, na co warto zwrócić uwagę, kiedy zbieramy się na spotkania czy rady pedagogiczne.</p>	<p>Ze względu na charakter tej metody („na żywo”) nie ma ustrukturyzowanego schematu przebiegu. Warto jednak uczestnikom rozdać poniższą listę pytań, która pomoże zaprojektować najważniejsze elementy spotkania na samym jego początku albo sprawdzić jakość przyjętego porządku obrad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jaki jest cel tego spotkania?</i> • <i>Na jakim etapie naszego procesu doskonalenia jesteście? Co za nami? Co tuż przed nami?</i> • <i>Które z prac wynikających z poprzednich ustaleń jeszcze wykonujemy? Kiedy zamierzamy skończyć?</i> • <i>Czy jakieś zaległości mogą nam teraz przeszkodzić?</i> • <i>Co powinno być wynikiem tego spotkania, które zaczynamy? Po czym poznamy sukces?</i> • <i>Kto powinien być tu z nami jeszcze, kto nie musi tu być? Kto będzie nam potrzebny jako sojusznik?</i> • <i>Jakich informacji potrzebujemy na początku tego spotkania?</i> • <i>Jakie metody i narzędzia wykorzystamy, aby osiągnąć zamierzony wynik?</i> • <i>Jakie alternatywne metody i narzędzia mogą być wykorzystywane, jeśli ten plan nie działa?</i> • <i>Które z tych narzędzi znamy jako grupa i nie potrzeba nam dodatkowego wprowadzenia?</i> • <i>Których będziemy musieli się uczyć?</i> • <i>Co zatem zrobimy?</i> • <i>Jaka będzie najlepsza kolejność działań?</i> • <i>Ile czasu potrzebujemy na który temat / działanie?</i> • <i>Jakie problemy lub problemy mogą pojawić?</i> • <i>Jak będziemy sobie z nimi radzili, gdyby się zaczęły pojawiać?</i>

<p>GROW⁴ czyli rośnij</p>	<p>To popularny model coachingowy, który służy rozwiązywaniu problemów lub jako technika pracy z celami.</p> <p>Model ten skupia się na ścieżce do osiągnięcia celu i pomaga ruszyć z miejsca.</p> <p>Może być używany bez znajomości coachingu czy psychologii.</p>	<p>Cztery opisane poniżej kroki wykonujemy w trakcie wspólnej rozmowy na forum. Jeśli grupa jest duża, można podzielić ją na mniejsze (do 12 osób). Wcześniej można/warto przeprowadzić modelową sesję „w akwariu”.</p> <p>KROK 1. CEL (GOAL). Zaczynamy od pytań, które pomagają uczestnikom określić cele, czasem najbardziej odległe i – wydawałoby się – nieosiągalne oraz ich wskaźniki: <i>Gdybyśmy nie mieli żadnych ograniczeń, to czego byśmy chcieli? Co chcemy osiągnąć? Co chcielibyśmy mieć? Skąd będziemy wiedzieli, że osiągnęliśmy cel? Co zobaczymy, usłyszymy, poczujemy, kiedy osiągniemy cel? Czy ten cel jest zależny tylko od nas? Jak się zmieni świat kiedy osiągniemy cel? Jak osiągnięcie celu wpłynie na naszych bliskich i znajomych?</i></p> <p>KROK 2. RZECZYWISTOŚĆ (REALITY). Żeby gdzieś dotrzeć, musimy wiedzieć, czego potrzebujemy i skąd wyruszamy: <i>Co do tej pory zrobiliśmy, żeby osiągnąć cel? Czym tłumaczymy fakt, że nie osiągnęliśmy tego celu do tej pory? Jak wygląda nasza obecna sytuacja? Co z tego wynika? Jakie są fakty? Jakie są nasze opinie o nich? Jakie informacje, które teraz posiadamy są ważne w kontekście tego celu? Co robimy zamiast pracować nad celem? Co o nas może powiedzieć ktoś, kto widzi nas z boku? Co na co dzień sprawia, że jesteśmy zajęci?</i></p> <p>KROK 3. PRZESZKODY I OPCJE (OBSTACLES & OPTIONS) . Na tym etapie generujemy jak najwięcej rozwiązań, możliwości (nie krytykując na tym etapie żadnych zgłoszonych): <i>Co możemy zrobić, żeby osiągnąć cel? Co możemy robić inaczej? Co się stanie, kiedy wszystkie nasze ograniczenia zostaną zniesione? Gdybyś miał potrzebne czas, pieniądze i wiedzę, to co byś mógł zrobić, żeby osiągnąć cel? Wyobraźcie sobie, że mamy przycisk, po naciśnięciu którego nasz cel został osiągnięty. Jak wygląda nasze otoczenie po osiągnięciu celu? Co się musiało zmienić, żeby stało się to możliwe? Jakiej rady udzieliłby Ci Twój autorytet w tej dziedzinie? Jakie Twoje wartości zostaną zrealizowane kiedy osiągniemy ten cel? Co byłoby przełomem w realizacji celu? Kim musimy się stać? Jakich umiejętności potrzebujemy?</i></p> <p>KROK 4. CO NASTĘPNE (WAY FORWARD/ WHAT’S NEXT). W ostatnim etapie ustalamy plan działania i pierwsze kroki. <i>Jakimi kryteriami będziemy się kierowali w wyborze działania? Jakie rozwiązanie wybieramy? Co zrobimy najpierw? Co później? Jakie są etapy/kamienie milowe na drodze do celu? Jak będziemy się motywowali na swojej drodze? Co musimy najpierw zrobić, żeby ruszyć na przód/poruszać się szybciej?</i></p>
---	--	---

⁴ Więcej o metodzie: <http://www.qagile.pl/artykuly/model-grow-4-kroki-wzrostu/>

KRYTYCZNY PRZYJACIEL czyli nauczycielski tutoring ⁵	Krytyczny przyjaciel ⁶ to osoba posiadająca wystarczające doświadczenie zawodowe i kompetencje interpersonalne, by wesprzeć swojego szkolnego Partnera w procesie profesjonalnego rozwoju poprzez uważną obserwację określonych wspólnie poczynań zawodowych i udzielanie informacji zwrotnej w tym zakresie.	Interwencja krytycznego przyjaciela musi być starannie zaplanowana: 1. Po uzyskaniu zgody krytycznego przyjaciela należy wspólnie ustalić zakres jego obserwacji i/lub formy działań: <u>co, kiedy, jak długo</u> . Pojedyncze sytuacje mogą dać fragmentaryczny obraz pracy danego nauczyciela, warto zatem zadbać o optymalne poszerzenie pola obserwacji. Krytyczny przyjaciel może na przykład: obserwować konkretne sytuacje, lekcje, aktywności, zachowania, prowadzić rozmowy/wywiady z uczniami, rodzicami uczniów, innymi nauczycielami by uzyskać informacje o wybranych aspektach interesującej go pracy wychowawczej. 2. Zadaniem krytycznego przyjaciela jest umieszczenie obserwowanych zjawisk we właściwym kontekście: zebranie ilu się da informacji o celach pracy obserwowanego nauczyciela/wychowawcy, programach wychowawczych, które realizuje, założeniach pracy dydaktycznej czy wychowawczej szkoły/placówki itp. 3. Ważnym elementem jest zaplanowanie spotkania lub ich cyklu, na którym krytyczny przyjaciel przekaże swoje uwagi, będzie miał okazję zadać wnikliwe pytania, pozwalające zrozumieć zaobserwowane elementy, wyjaśnić kontekst, udzielić informacji zwrotnej o kwestiach istotnych, przekazać uwagi krytyczne i dać wsparcie. Krytyczny przyjaciel pomaga Partnerowi w uruchomieniu krytycznego myślenia: wnikliwie analizując zaobserwowane sytuacje i działania, zadając dociekliwe pytania, odkrywając niedostrzegane aspekty, relacje i związki, prezentując odmienny od naszego punkt widzenia, kwestionując oczywistości i schematy, tworząc nowe powiązania między różnorodnymi elementami zdarzeń i sytuacji, dociekając przyczyny istniejących stanów i procesów, poszukując alternatywnych sposobów myślenia i działania, formułując uzasadnienia ⁷ .
SPACER EDUKACYJNY	Celem jest obserwacja, jak uczniowie się uczą i jak nauczyciele ich nauczają (z uwzględnieniem różnych	Spacer edukacyjny to strategia dzielenia się doświadczeniem przez nauczycieli szkolnych oraz upowszechniania dobrych praktyk, która polega na tym, że w określonych dniach podczas trwania zajęć wybrana i przygotowana grupa nauczycieli i innych pracowników

⁵ Opracowano na podstawie Janusz Żmijński, *Autoewaluacja pracy wychowawczej*, Raabe, Warszawa 2012.

⁶ <http://edglossary.org/critical-friend/> - termin i procedura działania „krytycznego przyjaciela” zostały spopularyzowane przez Annenberg Institute for School Reform (USA) w1994 r.

⁷ Baumgartner-Schaffnerpod M.: *Autoewaluacja w szkole* (red. Elżbiety Tołwińskiej-Królikowskiej), Warszawa: CODN 2002, s.116-120.

	<p>aspektów środowiska edukacyjnego, takich jak: organizacja przestrzeni, wystrój pomieszczenia, klimat społeczny - w tym wzajemne relacje uczniów oraz uczniów i nauczyciela).</p> <p>Służy <u>wyłącznie</u> identyfikowaniu efektywnych praktyk i metod, które obserwatorzy bądź inni nauczyciele z danej szkoły mogliby wdrożyć w swoich klasach, upowszechnianiu informacji o nich i dokonywaniu refleksji nad ich miejscem w procesie uczenia/nauczania się.</p>	<p>dydaktycznych wędruje po swojej szkole, odwiedzając wybranych nauczycieli pracujących aktualnie z klasami.</p> <p>Seria takich spacerów przeprowadzana jest co pewien czas, na przykład raz na miesiąc bądź co dwa miesiące. Odwiedziny trwają zwykle nie więcej niż 10 minut i nie mniej niż 4 minuty. Goście przyglądają się pracy uczniów i różnym klasowym artefaktom, rozmawiają z uczniami oraz mogą zadać pytania nauczycielowi.</p> <p>Po wyjściu z klasy członkowie grupy mają kilka minut na wykonywanie szybkich notatek z obserwacji. Zespół organizujący te przedsięwzięcia często opracowuje specjalne kwestionariusze, ułatwiające formułowanie szybkich obserwacji zogniskowanych na wybranym problemie. Po sporządzeniu notatek grupa odwiedza kolejną klasę i powtarza cykl.</p> <p>Dla ułatwienia można sformułować listę obszarów (np. program, lekcja, uczniowie, praca) i elementów do obserwacji i porządkowanie w trakcie spaceru edukacyjnego (np. w obszarze LEKCJA obserwuje się metody i techniki wykorzystywane w procesie uczenia się oraz np. sposób angażowania uczniów w ocenianie).</p> <p>Po zakończeniu spaceru uczestnicy podsumowują swoje obserwacje i porządkują wrażenia, wykonując rzeczowe notatki, z którymi może zapoznać się każdy nauczyciel. personelu pedagogicznego.</p>
<p>PYTANIA KIPLINGA</p>	<p>Służy refleksji nad zidentyfikowanym podczas obserwacji lekcji problemem lub omówieniu jakiegoś zjawiska z życia szkoły</p> <p>Proponowana technika może stanowić wytyczne np. do prowadzenia spotkań nauczycieli np. zespołu edukacji wczesnoszkolnej/zespołu wychowawczego itp.</p>	<p>1. Na początku należy określić problem główny a następnie omówić go indywidualnie lub w grupie, odpowiadając na każde z sześciu zadanych pytań: <i>Co? Dlaczego? Kiedy? Jak? Gdzie? Kto?</i></p> <p>Zaproponowane poniżej pytania dodatkowe (do wyboru, wtedy, kiedy rzeczywiście ułatwiają opisanie zjawiska lub problemu) pomogą zidentyfikować problem, osoby odpowiedzialne czy zainteresowane, ułożyć zdarzenie/sytuację w czasie i miejscu oraz zastanowić się co zaszło, dlaczego, dlaczego warto i jak działać.</p> <p>CO? <i>Co robimy? Co robimy? Co zostało zaobserwowane? Co powinniśmy robić następnym razem? Co się stało? Co jest najważniejszą rzeczą do zrobienia teraz? Co starasz się rozwiązać? Co jest prawdziwym problemem? Co jest oczekiwanym wynikiem?</i></p> <p>DLACZEGO? <i>Dlaczego to się stało? Dlaczego to zrobiłeś? Dlaczego to jest dla nas ważne? Czemu by nie spróbować? Dlaczego warto to wykorzystać/zrobić/zmienić?</i></p>

		<p>KIEDY? <i>Kiedy chcesz to wykorzystać? Kiedy to się stało? Kiedy to będzie skończone? Kiedy zdarzy się działanie X? Kiedy dostarczane są materiały/wyroby/usługi? Jak często? Jak wiele razy?</i></p> <p>JAK? <i>Jak to zastosować? Jak to się stało? Jak to osiągnięto/osiągnąłeś? Jak mamy się tam znaleźć/dostać/dotrzeć? Skąd wiemy, że działanie X jest opłacalne? Ilu liczy sobie odbiorców/uczniów/nauczycieli/rodziców etc.? Co zostało użyte, aby to się zadziało?</i></p> <p>GDZIE? <i>Gdzie możesz to zastosować? Gdzie to jest? Gdzie to się zdarza? Gdzie to umieścisz? Skąd to pochodzi? Do jakiego miejsca to zmierza? Gdzie to będzie dostarczone/wydane/zbadane?</i></p> <p>KTO? <i>Kogo to dotyczy? Dla kogo to jest zadanie? Przez kogo to zostało zrobione? Dla kogo to ma być zrobione? Kto jeszcze będzie zainteresowany? Kto odnosi z tego korzyści?</i></p>
--	--	--